

6. Карпов А.В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А.В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д. : Феникс, 1996. – 512 с.
8. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М. : Изд-во МГУ, 1999. – 207 с.
9. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
10. Юркевич Г.Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психолог. наук : спец. 19.00.05 / Г.Й. Юркевич ; Інститут психології ім.Г.С. Костюка, АПН України. – К., 1999. – 19 с.

ШТЕФАН Л.В.

МЕТОДИКА ВІДБОРУ ЕКСПЕРТІВ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ОСВІТІ

Питання педагогічної експертизи в умовах інноваційного розвитку освіти набувають особливої актуальності і поширюються на дослідження інноваційного потенціалу: регіонів (Л. Даниленко), навчальних закладів (А. Черемних), окремих викладачів (В. Васильєва, В. Паламарчук, І. Підласий, Р. Петрусьова). Одним із найбільш поширених підходів для вирішення цих питань виступає педагогічна кваліметрія – метод кількісного оцінювання якісних показників освітянської діяльності, який почав активно застосовуватись, починаючи з 70-х рр. ХХ ст. Важливою умовою його якісного використання виступає адекватний відбір експертів. На сьогодні це питання має дискусійний характер і потребує знаходження дієвих підходів для його вирішення.

Експертне оцінювання є предметом дослідження нової галузі – експертології. Незважаючи на те, що її коріння сягає сивої давнини, й досі теорія експертиз перебуває у стані становлення. Ще більші проблеми існують у теорії педагогічних експертиз, які перебувають у колі уваги таких учених, як Ю. Бабанський, І. Підласий, О. Бондар, Л. Даниленко, Л. Кабан, О. Козлова, Р. Миленкова, Т. Новікова, В. Паламарчук, А. Фурман, В. Черепанов, І. Якиманська та інших.

Метою статті є пошук підходів до проблеми відбору експертів, у колі уваги яких були б інноваційні процеси в освіті.

Поняття “експертиза”, згідно зі словником іншомовних слів “(франц. expertise, від лат. expertus – досвідчений), – це розгляд, дослідження експертом якихось справ, питань, що потребують спеціальних знань” [9, с. 237]. Найчастіше воно трактується як “метод дослідження і вирішення проблемних ситуацій компетентними спеціалістами, які володіють спеціальними знаннями, шляхом вибору найбільш аргументованих рішень” [6, с. 33]. Як відзначає І. Якиманська, експертиза “включає два змістових блоки: що оцінюється та як оцінюється; при її проведенні необхідно визначити як “об’єкт”, так і “процедуру” оцінювання. Причому остання залежить від об’єкта (його змісту й характеру)” [11, с. 27]. Безумовно, до цих блоків ло-

гічно додати й третій – особистісний. У контексті вищезазначеного його сутність можна означити тезою “ким оцінюється”, оскільки без наявності експерта цей процес не має сенсу. Таким чином, експертиза включає змістовний блок (“об’єкт” та “процедуру” оцінювання) та особистісний блок (експерта). При цьому педагогічна експертиза трактується як “сукупність процедур, необхідних для отримання колективної думки у формі експертного судження (або оцінки) про педагогічний об’єкт (явище або процес) [10, с. 9].

Отже, відповідальним моментом експертизи є вибір експертів. Експерт (від лат. *expertus* – досвідчений) – фахівець, який здійснює *експертизу* [11, с. 237]. Словник-довідник з педагогіки уточнює, що експерт – це “відібраний за спеціальною методикою спеціаліст, компетентний у вирішенні певного завдання (проблеми)” [8, с. 429].

Зважаючи на важливість питання, висувуються певні вимоги до особистості експерта. Так, Ю. Бабанський вважає, що він має бути компетентним, здатним до вирішення творчих завдань, позитивно ставитись до експертизи, об’єктивно оцінювати процеси, мати такі якості, як аналітичність і широта мислення, конструктивність мислення, колективізм та самокритичність [1]. В. Черепанов наділяє ідеального експерта такими рисами, як креативність, евристичність, інтуїція, предикативність, незалежність, різносторонність [10]. Визначає вимоги до експерта й С. Гончаренко, який включає до їх складу [3, с. 182] компетентність; креативність; відсутність схильності до конформізму; наукову об’єктивність; аналітичність, широту і конструктивність мислення; позитивне ставлення до інновацій, відсутність консерватизму та етику поведінки. Такий підхід збігається з висновками наукового дослідження Л. Кабан. Згідно з ними, до якостей “ідеального” експерта більшість вчених найчастіше відносить такі [4]:

- креативність, тобто здатність вирішувати творчі завдання, спосіб вирішення яких повністю або частково невідомий;
- евристичність – уміння бачити або створювати неочевидні проблеми;
- інтуїцію – здатність робити висновки про об’єкт, що досліджується, без усвідомлення шляху руху думки до цього висновку;
- предикаторність – уміння передбачати або передчувати майбутній стан досліджуваного об’єкта;
- незалежність – здатність протиставити упередженням і масовим думкам свою власну точку зору;
- всебічність як здатність бачити проблему з різних точок зору;
- об’єктивність;
- почуття колективізму;
- самокритичність.

Модель ідеального експерта розроблено і в експертології. Згідно з нею експерт повинен мати відносно незалежне адміністративне становище, досвід активної роботи у цій системі, досвід активної наукової роботи;

здоров'я (відсутність роздратованості, песимізму, нещирості), інтелектуальну продуктивність, працездатність, впевненість у судженнях, природну допитливість, врівноваженість реаліста, природну щирість, суворе дотримання моралі, відчуття соціальної відповідальності [6, с. 38].

Дотримуючись цих поглядів, зробимо спробу визначити якості “ідеального” експерта для дослідження інноваційних процесів в освіті, і ми, спираючись на підхід, згідно з яким фактори, “на яких заснована здатність індивідуальної особистості давати корисну інформацію в умовах невизначеності”, поділяються на внутрішні (індивідуальні) та зовнішні (соціальні) [2, с. 19].

Припустимо, що ці фактори певною мірою впливають на вимоги до якостей експерта. При цьому врахуємо думку Т. Новікової, яка вважає, що специфічні “особливості інноваційної діяльності, а також різноманітні методи експертних оцінок, відсутність єдиного підходу до класифікації педагогічної експертизи накладають певний відбиток на сукупність вимог, яким має відповідати експерт” [7, с. 42].

Тож до якостей експерта, які дають йому змогу давати корисну інформацію щодо педагогічних інновацій за умови впливу зовнішніх факторів, ми віднесли незалежність, відповідальність та всебічність.

До якостей експерта, які зумовлені внутрішніми факторами, були віднесені такі, як компетентність в інноваційній діяльності, позитивне ставлення до інновацій, евристичність, креативність, наукова об'єктивність, предикаторність, допитливість та врівноваженість.

Відзначимо досить тонку межу між наведеними групами факторів та приймемо такий підхід за основу для подальшої роботи, залишивши за ним право на наукову дискусію.

Визначені якості стали основою побудови профілю “ідеального” експерта. При цьому кожна з якостей оцінювалась за звичною для педагогічних досліджень чотирибальною шкалою (табл.).

Таблиця

Профіль “ідеального” експерта

Якості експерта	Оцінка якості експерта			
	2	3	4	5
Незалежність				X
Відповідальність				X
Всебічність				
Компетентність в інноваційній діяльності				X
Позитивне ставлення до інновацій				X
Евристичність				X
Креативність				X
Наукова об'єктивність				X
Предикаторність				X
Допитливість				X
Врівноваженість				X

Як показав подальший аналіз літератури (С. Бешелєв, О. Бондар, Ф. Гуревич, Д. Ільясов, В. Черепанов), для підбору експертів використовуються такі методи, як:

- документальний (на основі об'єктивних даних щодо стажу роботи, кількості публікацій, участі у наукових конференціях тощо);
- експериментальний (на основі аналізу досвіду роботи експерта у попередніх експертизах);
- метод голосування експертами-виборцями;
- евристичні методи, до яких належать методи самооцінки та взаємооцінки;
- статистичні методи, які засновані на припущенні, що показники експерта мають випадкову та систематичну похибку;
- тестові методи (одержання експертних оцінок у результаті спеціальних випробувань потенційних експертів);
- комбіновані методи.

Ми пропонуємо комбінований метод, який передбачає поєднання методу самооцінки та оцінки кандидата в експерти іншими фахівцями (зовнішня експертиза). Останніми можуть виступати експерти, які вже пройшли перевірку і добре знають кандидата. Підходи до кількісних розрахунків було розроблено на основі адаптації методики В. Лазарева щодо визначення співвідношення між нормативними та реальними моделями педагогічних об'єктів [5, с. 76–78].

Реалізація методу відбувається за такою схемою:

1. *Самооцінка попередньо визначених якостей (див табл.)*. Для цього кандидат в експерти кількісно оцінює якості ідеального експерта та робить позначки “Х” у відповідних графах розробленого профілю. Ці позначки поєднуються і таким чином будується суб'єктивний профіль самооцінки якостей кандидата в експерти, який дає змогу наочно визначитись з розбіжностями між ним та ідеальним профілем експерта. У подальшому кількість отриманих оцінок переводиться у відсотки. Наприклад, шляхом самооцінки кандидатом в експерти було отримано вісім оцінок “5”, дві оцінки “4” та одна оцінка “3”. Відповідно, ці цифри становлять 72,8%, 18,2% та 9,1%.

2. *Визначення оцінної шкали*. При її розробці ми дотримуватись підходів В. Лазарева [5, с. 77], згідно з якими, встановлюється шкала досягнень від “0” до “1”. Відповідно до неї визначаються такі коефіцієнти відносної бажаності для певного рівня досягнення:

- для рівня досягнення “відмінно” коефіцієнт бажаності дорівнює 1 бал;
- для рівня “добре” – 0,7 бала;
- для рівня “задовільно” – 0,3 бала;
- для рівня “незадовільно” – 0 балів.

4. *Визначення оцінки ступеня наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних.* Ця операція проводиться згідно з формулою 1 [5, с. 77], адаптованою до умов нашого дослідження.

$$D_j = \sum_1^m K_{ig} m_{ig}, \quad (1)$$

де D_j – ступінь наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних, які визначаються за профілем “ідеального експерта”;

K_{ig} – коефіцієнт бажаності певного рівня досягнення;

m_{ig} – кількість оцінок, отриманих за певним рівнем досягнення, %.

Відповідно до нашого прикладу, ступінь наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних дорівнюватиме:

$$D_j = 1 \times 0,728 + 0,7 \times 0,182 + 0,3 \times 0,091 = 0,89. \quad (2)$$

4. *Аналіз результатів розрахунку оцінки ступеня наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних.* Критерієм аналізу виступає вимога, згідно з якою, ступінь наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних має бути у межах від “0,83” до “1”. Цей нижній рівень межі визначався нами з умови допустимої оцінки 70% якостей на рівні п’яти балів та 30% на рівні чотирьох балів. У більшості педагогічних досліджень такий підхід є нормою оцінки високих досягнень, тому був прийнятий за основу і нами. Виходячи з цих міркувань і було розраховано нижню допустиму межу ступеня наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних згідно з попередніми підходами (див. формулу 1). Її значення становило 0,83.

У разі, коли проведені розрахунки щодо ступеня наближення результатів самооцінки кандидата в експерти до бажаних відповідають цій нормі, робиться висновок щодо можливості залучення кандидата до експертизи.

Згідно з нашим прикладом, ця вимога виконується, а отже, робиться попередній висновок щодо можливості залучення кандидата в експерти до роботи за результатами самооцінки.

5. *Оцінка кандидата в експерти фахівцями, які вже пройшли перевірку і виступають зовнішніми експертами.* Ця процедура проводиться зовнішнім експертом згідно з якостями профілю ідеального експерта, застосованого до оцінки кандидата в експерти. Її підсумком є визначення ступеня наближення результатів зовнішньої оцінки кандидата в експерти до бажаних. Його розрахунки проводяться аналогічно до попередніх підходів, але відносно діяльності експерта (див. формулу 1). Наприклад, зовнішній експерт № 1 оцінив нашого кандидата таким чином: сім оцінок “5”, три оцінки “4” та одна оцінка “3”. Відповідно, ці цифри будуть становити 63,7%, 27,3% та 9,1%. Згідно з ними, оцінка ступеня наближення зовнішніх результатів оцінки кандидата експертом №1 до бажаних, дорівнюватиме:

$$D_{zo} = 1 \times 0,637 + 0,7 \times 0,273 + 0,3 \times 0,09 = 0,85. \quad (3)$$

Критерієм аналізу виступає вимога, згідно з якою, ступінь наближення результатів зовнішньої оцінки кандидата в експерти до бажаної має бути у межах від “0,83” до “1”, тобто така, як і для самооцінної діяльності кандидата в експерти.

За результатами оцінки зовнішнього експерта № 1, наш кандидат в експерти відповідає вимогам. Аналогічно проводяться розрахунки за результатами зовнішньої оцінки іншими експертами.

б. Висновок щодо кандидата в експерти. На основі узагальнення розрахункових даних від усіх експертів та самооцінки кандидата щодо якостей як експерта робляться остаточні висновки щодо можливості його залучення до проведення експертизи педагогічних інновацій. У разі, коли хоча б один з експертів представив оцінки, які визначили ступінь наближення зовнішніх результатів оцінки до бажаних за межами дозволеної нижньої межі (нижче за “0,83” балів), кандидатура експерта відхиляється. У разі перебування в цьому діапазоні самооцінного показника кандидата в експерти його кандидатура взагалі не розглядається.

Запропонований підхід дає змогу більш ретельно підійти до вибору експертів, зробити цю процедуру виваженою та прозорою.

Висновки. Активний розвиток інноваційних підходів в освіті спричинив підвищену увагу до питань їх ефективності. У свою чергу, це потребує розробки дієвого експертного інструментарію. Ключовою фігурою в оцінці педагогічних інновацій виступає експерт. Для його вибору рекомендується комбінований метод, який передбачає поєднання методу самооцінки та оцінки кандидата в експерти іншими фахівцями. Подальші дослідження будуть спрямовані в напрямі визначення оптимальної кількості експертів для реалізації запропонованого методу. До того ж потребує поглибленої перевірки визначений діапазон допустимості оцінки ступеня наближення фактичних результатів самооцінки та оцінки до бажаних.

Література

1. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогического исследования / Ю.К. Бабанский. – М. : Педагогика, 1982. – 192 с.
2. Бешелев С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич. – М. : Статистика, 1974. – 159 с.
3. Гончаренко С.У. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям / С.У. Гончаренко. – Київ ; Вінниця : Планер, 2010. – 308 с.
4. Кабан Л.В. Оценивание инновационной деятельности общеобразовательных школ региона [Электронный ресурс] / Л.В. Кабан. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/NarOsv/2007-1/07klvnzr.htm>.
5. Лазарев В.С. Системное развитие школы / В.С. Лазарев – М. : Педагогическое сообщество России, 2003. – 304 с.
6. На допомогу менеджеру освіти. Частина VI. Теорія і практика атестаційної експертизи в закладах освіти / [автор та укладач О.С. Бондар]. – 2-е вид. доп. і перероб. – Тернопіль : Астон, 2006. – 314 с.
7. Новикова Т.Г. Пректирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании / Т.Г. Новикова. – М., 2001. – 64 с.
8. Словарь-справочник по педагогике / [авт. – сост. В.А. Мижериков ; под общ. ред. П.И. Пидкасистого]. – М. : Сфера, 2004. – 448 с.

9. Словник іншомовних слів / [за ред. О.С. Мельниченка]. – К. : Гол. ред. УРЕ, 1974. – 776 с.

10. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях / В.С. Черепанов. – М. : Педагогика, 1989. – 152 с.

11. Якиманская И.А. Личностно-ориентированная школа: критерии и процедура анализа и оценки её деятельности / И.А. Якиманская // Директор школы. – 2003. – № 6. – С. 27–36.

ЯНЖУЛА О.В.

СУЧАСНІСТЬ КРИЗЬ ПРИЗМУ ПОЛІКУЛЬТУРНОЇ ОСВІТИ

Проблеми полікультурного виховання молоді, формування людської та національної самосвідомості, громадянської позиції, активного й відповідального ставлення до життя є одними з пріоритетних у процесі гуманізації людського суспільства. Життя людини серед інших людей проходить як суперечливий і динамічний процес, що вимагає від кожної особистості засвоєння реалій соціального та індивідуального існування, норм і правил духовного та матеріального співжиття відповідно до власних можливостей, переконань і рівня культури.

Необхідність формування висококультурного громадянина України зумовлюється нині ще й тим, що демократизація суспільних відносин у нашій країні вимагає іншого устрою життя, інших відносин між окремими людьми та їх групами, що належать до різних національностей і віросповідань. Саме тому в багатьох національних державних документах закладено ідеї полікультурності. Серед них Конституція України, Національна доктрина розвитку освіти, Державний стандарт базової й повної середньої освіти та інші. Ці документи наголошують на необхідності вивчення кожною людиною національної культури народів, що живуть на території України, та світової культури.

Метою статті є дослідження сучасної наукової картини світу як основи полікультурної освіти школярів.

Без сумніву, надзвичайно важлива роль у вирішенні проблем полікультурності відведена сформованості в особистості відповідної картини світу, оскільки саме вона дає можливість виробити у кожної людини позитивне ставлення до представників інших народностей, спрямовує прагнення дізнатися якомога більше про їх культуру, визначає домагання індивідуумом свободи, вміння відстоювати свою позицію та ідеали, формування духовної гнучкості і розуміння необхідності компромісів, включеність людини у життєдіяльність як окремих груп, так і суспільства в цілому. Сформованість у процесі навчання у школі такої картини світу значно розширює межі людської свободи і становить основу полікультурної освіти.

Феномен полікультурності став предметом особливих досліджень у світовій педагогіці на початку 60-х рр. ХХ ст. Інтерес до полікультурного виховання був зумовлений поширенням міжнародного співробітництва, посиленням боротьби етнічних і расових меншин за свої права в співтовариствах з поліетнічним складом [1].